

Prínos supervízie pre pracovníkov v nízkoprahových zariadeniach pre deti a mládež

The benefits of supervision for workers in low-threshold facilities for children and young people

Daniela Masariková

Inštitút teológie, misie a sociálnej práce, n.o., Tajov

Recenzent/Review: PhDr. Petra Moravčíková

Zariadenie núdzového bývania pre ženy Jozefinum

Submitted/Odoslané: 02. 01. 2022

Accepted/Prijaté: 20. 01. 2022

Abstrakt: Článok pojednáva o význame supervízie pre pracovníkov v nízkoprahových zariadeniach. Charakterizuje supervíziu samotnú vo vzťahu k nízkoprahovým zariadeniam, objasňuje spôsob práce v týchto zariadeniach, hľadá odpovede na otázky: aké sú problémy v nízkoprahových centrách, aké funkcie by mala spĺňať supervízia a aké sú cieľové skupiny, teda objekt supervízie. Rovnako popisuje preventívnu funkciu supervízie a aká je jej adekvátne frekvencia. V závere ponúka aj náhľad aké sú ďalšie možnosti osobnostného rozvoja pracovníkov v nízkoprahových zariadeniach.

Kľúčové slová: nízkoprahové zariadenia, prevencia, supervízia, vyhorenie

Abstract: The article discusses the importance of supervision for workers in low-threshold facilities. It characterizes supervision in connection to low-threshold facilities, clarifies the way of working in these facilities, seeks answers to questions: what are the problems in low-threshold centers, what functions should be performed by supervision and what are the target groups - the object of supervision. It also describes the preventive function of supervision and what is its adequate frequency. In the end, it also offers an insight into what are other possibilities for personal development of workers in low-threshold facilities.

Keywords: low-threshold facilities, prevention, supervision, burn-out

V dnešnej dobe sa stretávame s nárastom potreby vytvorenia priestoru pre ľudí, ktorí sa z rôznych príčin ocitajú v núdzi. Pracovníci v nízkoprahových zariadeniach takýmto ľuďom poskytujú potrebnú podporu, pochopenie a prijatie. Majú ale možnosti ako v tejto službe núdnym “horieť, ale nevyhorieť”? Čo im môže supervízia ponúknuť, aby odpovedala na ich potreby a aké sú jej limity?

Na to, aby sme si mohli zodpovedať tieto otázky sa musíme najskôr pozrieť na pojmy, ktorými sme situáciu popísali.

Definície

Jedným zo spôsobov definície **supervízie** je etymológia slova. Ak by sme išli touto cestou, “hľadali by sme význam v spojení dvoch latinských slov: super a videre. Príslovka super vyjadruje v latinčine pozíciu alebo miesto nachádzajúce sa hore, na vrchu, zhora, nad iným objektom. Latinské sloveso video, videre označuje činnosť spojenú so zrakovým zmyslovým vnímaním: vidieť, hľadiť, pozeráť sa, dívať sa.” (Mátel, 2010, s. 54) To znamená, že supervízor prinesie do situácie nadhľad, pozerá sa na situáciu s iného uhla pohľadu, z inej perspektívy. Supervizanti majú možnosť pozrieť sa z inej perspektívy na vlastnú profesijnú činnosť, sú vedení k sebareflexii a získavajú nové podnety do vykonávania

svojej práce. Supervízia tak vytvára predpoklady a podmienky pre profesionálny rozvoj, vzdelávanie a odborný rast zamestnancov v pomáhajúcich profesiách, pričom zároveň slúži aj ako prostriedok sebapoznania v prospech skvalitnenia práce s ľuďmi (Schavel, Tomka, 2010, s. 14)

Európska asociácia pre supervíziu (EAS) definuje supervíznu metódu ako:

- metódu poradenstva, pomocou ktorej osoby, tímy, skupiny a organizácie hodnotia svoju profesionálnu aktivitu,
- postup, v ktorom s pomocou supervízora osoby, tímy, skupiny a organizácie pracujú na riešení problémov prítomných v profesionálnych situáciách,
- model pre výukové procesy,
- teoretické poňatie, ktoré umožňuje zhodnotenie faktorov súvisiacich s profesionálnou komunikáciou a ich definovanie.

Významovo môže byť odlišná v súvislosti s miestom, v ktorom je využitá. Iný prístup a iné konkrétne ciele budú použité pri manažérskych pozíciách, iné pri klinicko - pastorálnom kontexte a iné v kontexte sociálnej práce. Komplexne má supervízia jeden hlavný cieľ, ktorý je spoločný pre všetky druhy supervízie a to “udržať, či zlepšiť kvalitu práce v profesii, ktorá využíva reflexiu samej seba.”

Umožňuje reflexiu vlastného profesionálneho správania.

Nasledovné ciele supervízie v kontexte s jej funkciami: *supervízia so vzdelávacou funkciou, podpornou funkciou a riadiacou funkciou* uvádza Havrdová (2008) a v ďalšej časti článku ich budeme detailnejšie rozoberať.

Ďalším pojmom, ktorému potrebujeme porozumieť, je **nízkoprahové zariadenie / centrum**. Služba Nízkoprahové denné centrum pre deti a rodinu je definovaná Zákonom o sociálnych službách a je zaradená do časti “sociálne služby krízovej intervencie”. V rámci tejto sekcie Zákon č. **448/2008 Z. z. v § 28** opisuje nízkoprahovú sociálnu službu pre rodinu a deti nasledovne:

- (1) Nízkoprahová sociálna služba pre deti a rodinu sa poskytuje fyzickej osobe v nepriaznivej sociálnej situácii podľa § 2 ods. 2 písm. b) a jej rodine
- (2) V rámci nízkoprahovej sociálnej služby pre deti a rodinu sa
 - (a) poskytuje
 - (i) sociálne poradenstvo
 - (ii) sociálna rehabilitácia
 - (iii) preventívna aktivita,
 - (b) zabezpečuje

- (i) pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov,
- (ii) pomoc pri príprave na školské vyučovanie a sprevádzanie dieťaťa do a zo školy a školského zariadenia,
- (iii) záujmová činnosť.

(3) Nízkoprahovú sociálnu službu pre deti a rodinu možno poskytovať ambulantnou sociálnou službou a terénnou formou sociálnej služby prostredníctvom terénneho programu.

Tento zákon obsahuje aj **§ 24b**, ktorý opisujú vo svojej publikácii Oláh a Roháč takto:

V nízkoprahovom dennom centre sa poskytuje sociálna služba **počas dňa osobe, ktorá nemá zabezpečené** nevyhnutné podmienky **na uspokojovanie základných životných potrieb a ktorá nemá zabezpečené ubytovanie**.

V nízkoprahovom dennom centre sa narozdiel od nízkoprahovej sociálnej služby pre deti a rodinu

- (a) poskytuje
 - (i) sociálne poradenstvo

- (ii) pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov a
 - (iii) **nevyhnutné ošatenie a obuv a**
- (b) vytvárajú podmienky na:
- (i) **prípravu stravy,**
 - (ii) **výdaj stravy alebo výdaj potravín**
 - (iii) **vykonávanie nevyhnutnej základnej osobnej hygieny a**
 - (iv) záujmovú činnosť. (Oláh, Roháč, 2010, s. 44)

A nakoniec v úvodnej časti celého § 24 je opísaný **nízkoprahový charakter sociálnej služby** nasledovne:

- (1) Sociálne služby krízovej intervencie sa poskytujú na riešenie nepriaznivej sociálnej situácie fyzickej osoby podľa § 2 ods. 2 písm. a), b), d), g) až i).
- (2) Sociálne služby krízovej intervencie môžu mať nízkoprahový charakter.
- (3) Za sociálnu službu, ktorá má nízkoprahový charakter, sa na účely tohto zákona považuje sociálna služba, ktorá je pre fyzickú osobu ľahko dostupná najmä vzhľadom na miesto, v ktorom sa fyzická osoba zdržiava, a na výšku úhrady za sociálnu službu. Sociálna služba sa poskytuje anonymne bez preukazovania identity tejto fyzickej osoby dokladom totožnosti a bez ohľadu na prejavy požitia

návykovej látky. Cieľom sociálnej služby s nízkoprahovým charakterom je uľahčiť fyzickej osobe kontakt so sociálnym prostredím, prístup k sociálnym službám alebo k podpore a pomoci poskytovanej podľa osobitných predpisov, a tým podporiť jej začlenenie do spoločnosti.

Tieto definície nevystihujú celú skutočnosť nízkoprahových programov. Veľkou otázkou je vzťah nízkoprahových denných centier pre deti a rodinu, ktoré sú oficiálne registrované a tých, ktorí síce pracujú v súlade s nízkoprahovou filozofiou, nie sú registrované, ale robia kvalitné terénne nízkoprahové programy.

Je dôležité si uvedomiť, že nie každý priestor, pripravený a vybavený na klubovú činnosť pre deti a mládež, kam ľudia môžu chodiť bez predchádzajúceho prihlásenia, alebo v akomkoľvek čase, spĺňa kritériá nízkoprahovej sociálnej služby pre deti a mládež, alebo nízkoprahového denného centra, ako konštatuje aj predseda organizácie Mládež ulice Peter Kulifaj (Kulifaj, 2012, s. 47). Neodmysliteľnou súčasťou nízkoprahových centier je kontaktná práca, realizácia preventívnych programov a poskytovanie sociálnych služieb.

V súčasnosti sa na Slovensku používa najmä pojem nízkoprahové programy / kluby pre deti a mládež, ktoré sú súčasťou komunitných centier,

občianskych združení a nízkoprahovej služby pre deti a rodinu. Túto terminológiu budeme používať aj naďalej v článku.

V tomto článku nás zaujíma najmä podporná funkcia supervízie vo vzťahu k nízkoprahovým centráм, ktorá je zameraná na ich zamestnancov a dobrovoľníkov ako jednotlivcov alebo aj tímy. Tieto osoby poskytujú sociálne služby a poradenstvo mládeži, čoho sa štandardne týkajú aj supervidované kazuistiky.

Z tejto oblasti sme vybrali malú vzorku organizácií v rámci, ktorých prebiehajú nízkoprahové programy, a s ktorými sme robili rozhovory o supervíznom procese v ich organizácii.

V nízkoprahových centráх pracujú zväčša zamestnanci na plný pracovný pomer. Niektoré z organizácií sú zapojené do Európskej dobrovoľníckej služby a prijímajú aj zahraničných dobrovoľníkov, ktorí sú zapojení do aktivít. Typickou súčasťou tímu sú aj lokálni dobrovoľníci. V rámci univerzitnej praxe prichádzajú do organizácie študenti, ktorí sa na dobrovoľnej báze zaúčajú do práce spojenej s vedením a prevádzkovaním nízkoprahového zariadenia.

Problémy v nízkoprahových centráх

V našom malom prieskume sme hľadali najčastejšie problémy, s ktorými sa

zamestnanci stretávajú. Ukázalo sa, že sú tri hlavné oblasti, v ktorých sa objavujú problémy: osobná, vzťahová a klientska.

V **osobnej rovine** sú to napríklad pocity zlyhania, otázka zodpovednosti za plnenie pracovných úloh, očakávania od seba, začlenenie pracovníka do nových úloh, hnev na klienta, problém s komunikáciou, neschopnosť rozoznať možnosti osobnostného rozvoja.

Vo **vzťahovej oblasti** sa stretávame s nezhodami medzi kolegami, s komunikačným šumom, ktorý môže viesť do konfliktných situácií, vzájomné nevypovedané očakávania, konflikty voči nadriadenému, podriadenému, prípadne voči celému tímu. Tiež sa stretávame s rôznym pohľadom na veci a situácie, ktoré ústia do nedorozumení.

V **klientskej oblasti** zamestnanci niekedy nevedia ako ďalej riešiť situáciu klienta / klientky, v niektorých prípadoch je ťažké rozhodnúť sa, kto sa má stať klientom a kto má právo na pomoc a podporu.

Hartl upozorňuje, že “na to, aby pracovník chápal korene najrôznejšieho a najprapodivnejšieho správania klientov a bol schopný prijímať nenávisť a zvládať frustráciu, a pritom dôsledne pokračoval vo svojom úsilí, potrebuje dobré vzdelanie, dôkladný tréning a podporu svojich spolupracovníkov” (Hartl, 1997, s. 121). Tu môžeme vnímať náročnosť pracovného

prostredia a nutnosť supervízie, ktorá môže prispieť k stabilite tímu, motivovanosti zamestnancov a ich osobnostnému rozvoju.

Spôsob pomoci, alebo aké funkcie by mala splňať supervízia

Z výskumných rozhovorov s vedúcimi nízkoprahových zariadení¹ vyplynulo, že od supervízie čakajú pomoc pri zvyšovaní kompetencií a osobnostného rozvoja zamestnancov, pri predchádzaní ich vyhorenia, pri riešení konfliktov a skvalitňovaní fungovania tímu, pri rozdelení zodpovedností a pri získaní nadhľadu. Rovnako očakávajú pomoc pri riešení individuálnych kazuistík týkajúcich sa klientov, poradenstva, následnej práci a odpovediach na aktuálne etické výzvy.

Tieto očakávania môžu byť naplnené vďaka funkciám supervízie. Tie delíme na vzdelávaciu / formatívnu, podpornú / restoratívnu a riadiacu / normatívnu.

- *Supervízia so vzdelávacou funkciou*
 - cieľom je zlepšenie odbornej kompetencie pracovníka-poradcu vo vzťahu ku klientovi, pričom ako odbornú kompetenciu chápe vedomosti, schopnosti, postoje a sebareflexiu pracovníka. A teda supervízor pomáha pracovníkovi v nízkoprahovom zariadení lepšie

porozumieť klientovi, jeho situácii, viac si uvedomovať svoje reakcie a odozvy na klienta, pochopiť dynamiku priebehu ich interakcie s klientom, skúmať ďalšie postupy práce s touto a podobnými situáciami.

- *Supervízia s podpornou funkciou* - cieľom je povzbudenie k prekonávaniu prekážok, budovaniu dobrého vzťahu a atmosféry, posilnenie a splnomocnenie supervizanta (mobilizácia vlastných síl a energie). Táto funkcia supervízie je niekedy označovaná aj ako restoratívna. Jej cieľom, ako to vyplýva z použitého adjektíva je podpora pracovníka a znižovanie stresu. Táto funkcia vychádza z toho, že sám pracovník je najmä v pomáhajúcich profesiách najdôležitejším pracovným nástrojom. Supervízia mu umožňuje lepšie pochopiť seba samého a starostlivosťou o seba sa udržiavať s dobrými predpokladmi pre výkon činnosti a rozvíjať sa na poli svojej práce (Gabura, 2018, s. 55).
- *Supervízia s riadiacou funkciou* - cieľom je skvalitnenie práce, ktorá sa dosahuje usmerňovaním

¹ Pri rozhovoroch sme sľúbili vedúcim pracovníkom, že údaje získané z rozhovorov s nimi

budú použité anonymne a preto názvy zariadení neuvádzame

pracovníka - poradcu, dodržiavaním stanovených predpisov, pravidiel, zlepšenie tímu alebo organizácie. Taktiež môže zahŕňať podporu istoty poradcu v súvislosti s pracovnou rolou a výkonom práce s klientom (Havrdová, 2008, s.41).

Všetky tieto funkcie samozrejme prebiehajú súčasne v rôznych pomeroch vzhľadom ku konkrétnemu supervíznemu stretnutiu.

Viacero autorov sa zameriava na ciele supervízie. Schavel v spoluautorstve s Tomkom ich zhrnuli nasledovne: hľadanie riešení, urovnávanie konfliktov na pracovisku, obzvlášť v oblasti komunikácie medzi kolegami, klientmi či nadriadenými, rozširovanie možností a alternatív práce s určitým problémom, zlepšenie neefektívnych postupov, prevencie pred poškodením klienta poradcom, zbieranie nových efektívnych skúseností, prevencia syndrómu vyhorenia, efektívne zvládnutie pocitov bezmocnosti či prípadne i viny, potreba sa neustále vzdelávať, posilňovať autonómiu, sebakompetenciu v pozícii odborníka, dodržiavať etické princípy pri práci s klientom, voči kolegom, voči organizácii, posilňovať vlastnú motiváciu pre odborné činnosti dobrými skúsenosťami v interakcii supervízor – supervidovaný. (Schavel, Tomka, 2010, s. 37).

Vidíme, že v celom veľkom zozname sa spomína viackrát slovo prevencia. Takúto funkciu supervízia u pracovníkov v nízkoprahových zariadeniach jednoznačne má.

Preventívna funkcia supervízie

Môžeme konštatovať, že ľudia pracujúci v pomáhajúcich profesiách sú najviac ohrození syndrómom vyhorenia. Ich úlohou je totiž pomoc druhým, ktorá je často nie len v rámci jasne vymedzeného pracovného času a možností, ale je aj na ich vlastný úkor.

Jeklová a Reitmayerová uvádzajú, že proces supervízie je vhodné použiť či už k zaistovaniu prevencie vyhorenia, ako aj k pravidelnej korekcii profesionálneho správania. Jedná sa o “systematickú pomoc na úrovni individuálnej alebo skupinovej, pri riešení profesionálnych problémov v dobrej atmosfére, ktorá umožní pochopiť osobný, predovšetkým emočný podiel jedinca na jeho profesijnom probléme. Slúži ako prostriedok pravidelného očistenia od ostatkov myšlienok a emócií uviaznutých v hlave. Prispieva i k ďalšiemu profesionálnemu a osobnostnému rozvoju. Možno ju pokladať za najlepšie preventívne opatrenie proti vyhoreniu.” (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 27).

Zo zhrnutia preventívnych účinkov supervízie ako ich predstavujú Oláh,

Schavel a Tomka, vyplýva pre nízkoprahové zariadenia nasledovné:

- supervízor zvyšuje profesionálne kompetencie pracovníka, čím chráni klienta pred jeho nekompetentnými intervenciami,
- otvára nové možnosti riešenia problému,
- zároveň zabezpečuje prevenciu syndrómu vyhorenia u supervidovaného. (Oláh, Schavel, Tomka, 2008, s. 8).

Objekt supervízie

Zo skúsenosti nízkoprahových zariadení zapojených do prieskumu vyplynuli aj ďalšie poznatky. Koštatovali, že supervízia, pri ktorej boli prítomní všetci bez ohľadu na zaradenie prinášala nižšie prínosy ako keby mohli supervíziu absolvovať v skupinách podľa pracovného zaradenia. Pri plánovaní takéhoto stretnutia supervízor dohliada na veľkosť skupiny, ktorá nemôže byť väčšia ako 12 ľudí, no ideálne je vhodných 7 ľudí.

V komunitných centrách sa spravidla supervízie zúčastňujú zamestnanci. Dobrovoľníci zvyčajne nemajú supervízie, ale organizácie pre nich pripravujú rôzne aktuálne školenia s prvkami supervízie (nadhľad, podpora, rozšírené možnosti riešenia problému ...).

Respondenti výskumných rozhovorov vyjadrili, že v ich organizáciách supervízor vykonáva supervíziu približne 4 roky a po tomto čase zvyčajne dochádza k zmene, ktorú pracovníci zvyknú hodnotiť pozitívne - v zmysle obnovy dynamiky skupiny.

Frekvencia

V rámci štandardov kvality je odporúčané minimálne jedno supervízne stretnutie za kalendárny rok. V rozhovoroch so zástupcami nízkoprahových zariadení vzišla potreba skupinovej supervízie jedenkrát za mesiac, prípadne dvakrát za 45 dní. Ideál je samozrejme skupinové supervízne stretnutie vo vyššie spomínaných intervaloch, doplnené o individuálnu supervíziu podľa potreby, alebo preventívne tiež aspoň jedenkrát mesačne.

Čo ešte okrem supervízie prispieva k osobnostnému rozvoju ľudí / garancie kvality ?

Supervízia však nie je jediný nástroj, ktorý pomáha pracovníkom rásť. V kontaktovaných nízkoprahových zariadeniach prebiehajú pravidelné intervízne stretnutia po každej službe. Ľudia majú možnosť rozprávať v mikro tíme o vlastnom prežívaní, naplnených alebo nenaplnených očakávaniach, možnostiach zmeny, atď. Vďaka

intervíziám sa nekumulujú problémy a supervízne stretnutia môžu byť zamerané na rast a nie na riešenie akútnych vyhrotených situácií s kumulovanými problémami.

Z každej služby klientovi sa robí zápis a teda je možné sa k postupom vrátiť, na čo je v intervízii väčší priestor. Intervízie sú intenzívne, opakované, systematické a dlhodobé.

Po výskumných rozhovoroch sme ocenili, že v týchto zariadeniach je snaha o individuálny prístup k zamestnancom a vzhľadom na jedinečné pracovné zaradenie je aj rôzna potreba školení a rozvoja zamestnancov kvôli špecifikám pracovných pozícií.

Záver

Môžeme konštatovať, že supervízia pre pracovníkov v nízkoprahových zariadeniach je veľmi dôležitá pre podporenie ich dlhodobej spôsobilosti vykonávať činnosť v nízkoprahovom centre. To je dôležité preto, lebo práca s ľuďmi v takomto zariadení je postavená na vzťahu do takej miery, že každá výmena zamestnancov a dobrovoľníkov znamená stratu významných skúseností s klientom. To znižuje efektivitu práce. Udržanie schopnosti ich motivovaného zapájania sa, angažovanosti a radosti z práce s klientmi, je prospešná pre všetkých: klientov,

pracovníkov, dobrovoľníkov a samozrejme aj pre organizáciu samotnú.

Zistili sme, že problémy, s ktorými sa stretávajú pracovníci v nízkoprahových zariadeniach sú najmä v osobnej rovine, vo vzťahovej oblasti a v klientskej oblasti a supervízia je nápomocná v každej z nich. Javí sa ako veľmi dobrá prevencia pred syndrómom vyhorenia (osobná rovina), otvára nové možnosti riešenia potrieb tímu (vzťahová oblasť) alebo klientov (klientská rovina) a sumárne zvyšuje profesionálne kompetencie, ktorými v konečnom dôsledku chráni aj klienta, aj organizáciu a aj zamestnanca. V nízkoprahových zariadeniach sa osvedčila aj kombinácia rôznych podporných nástrojov, ktoré môžu byť súčasne použité. Okrem intervízných stretnutí pracovníkov, školení dobrovoľníkov a individuálnych školení zamestnancov, ideálne v súčinnosti s ich pracovným zaradením je tu aj supervízia, ktorá môže významným spôsobom prispievať k tomu, aby tieto zariadenia boli nápomocné pri riešení problémov svojich klientov.

Zoznam bibliografických odkazov:

Zákon 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

ČERMÁKOVÁ, Zuzana. *Supervízia ako jedna z alternatív prevencie syndrómu vyhorenia u vychovávateľov v detských domovoch*. In: SCHAVEL, Milan – KUZYŠIN, Bohuslav – HUNYADIOVÁ, Stanislava. *Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety Bratislava, 2018. 247 s. ISBN: 978-80-8132-193-1.

HARTL, Pavel. 1997. *KOMUNITA občanská a KOMUNITA terapeutická*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1997. 221 s. ISBN: 80-85850-45-1.

HAVRDOVÁ, Z. 2008. *Pojem supervize v současnosti. Mnoho tváří, jeden cíl*. In Z. Havrdová & M. Hajný, et al., *Praktická supervize. Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize* (s. 39-58). Praha: Galén, 2008. ISBN 978- 80-7262-532-1.

JEKLOVÁ, Marta, REITMAYEROVÁ, Eva. 2007. *Interní supervize*. Praha : Vzdělávací institut ochrany dětí. 24 s. ISBN 8086991067.

KULIFAJ, Peter. *Nízkoprahové programy - výzvy, ktoré zdolávame*. In: PAVELOVÁ, Ľuba – CHOVANCOVÁ, Katarína. *Zmysluplnosť nízkoprahových programov*. Nitra : STORM, 2012. 74 s. ISBN: 978-80-970667-1-0.

MAROON, Istifan. 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. Praha :

Portál, s. r. o., 2012. 151 s. ISBN 978-80-262-0180-9.

MÁTEL, Andrej. *Supervízia v sociálnych službách*. In: MÁTEL, Andrej – KOVALOVÁ, Mária – ŠTEPANOVSÁ, Martina (eds.). *Sociálne služby v regióne*. Skalica : ELISABETH, o.z., 2010. 149 s. ISBN 978-80-970567-0-4.

OLÁH, Michal - ROHÁČ, Ján. 2010. *Atribúty sociálnych služieb (Čo treba vedieť o sociálnych službách)*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, n.o., 2010. 132 s. ISBN: 978-80-89271-88-7.

OLÁH, Michal (Ed.). 2016. *Sociálna práca v praxi (najčastejšie problémy praktickej sociálnej práce)*. Bratislava : IRIS, 2016. 398 s. ISBN 978-80-89726-58-5.

SCHAVEL, Milan – TOMKA, Milan. 2010. *Základy supervízie a supervízia v praktickej výučbe v sociálnej práci*. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety. 193 s. ISBN 978-80-89271-87-0.

STOCK, Christian. 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha : Grada Publishing, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5.

Kontakt na autora:

Mgr. Daniela Masariková, PhD.

Inštitút teológie, misie a sociálnej práce,
n.o.

Tajov 216

976 34 Tajov

Mgr. Daniela Masariková, PhD.

*Sociálno-zdravotnícke spektrum
Social Health Spectrum*

YMCA na Slovensku

Nám. osloboditeľov 1

031 01 Liptovský Mikuláš

e-mail: daniela.masarik@gmail.com